Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1354 de 2012

SINDICATO ÚNICO DE TRANSPORTE DE CARGA Y AFINES (SUCTRA), REGIÓN LITORAL

ver exposición

ARMADORES DEL BUQUE OW BALTIC Y EMPRESA ARMITOL S.A.

ver exposición

FEDERACIÓN ANCAP

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 6 de noviembre de 2012

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Martín Tierno.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Fernando Amado, Raúl Olivera, Luis Puig y Carmelo Vidalín.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Jorge Pozzi.

ASISTE: Señor Representante José A. Amy.

INVITADOS: Por el Sindicato Único de Transporte de Carga y Afines, Región Litoral, señores Andrés Chiappini, Chofer y Tesorero y Federico Aire, Chofer y Delegado de la Empresa Americano y Tosca Azul.

Por el Buque OW Baltic y ARMITOL S.A., Capitán Germán Rodríguez y contador Enrique Mallada.

Por la Federación de Funcionarios de ANCAP, señores Aníbal Gulart, Vicepresidente; Luis Maseda, Secretario de Propaganda; Sergio Moreno, Secretario de Asuntos Sociales y Gustavo Bello, Dirigente Nacional.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Damos la bienvenida a los señores Andrés Chiappini y Federico Aire, quienes concurren en representación del Sindicato Único de Transporte de Carga y Afines -Suctra-, Región Litoral. ¡Bienvenidos! Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo contar con vuestra presencia en el día de hoy.

Hace unos días recibimos una nota firmada por el Diputado Amy, en la que plantea la problemática que están viviendo ustedes, como trabajadores del transporte en el litoral. Lamentablemente no pudimos concretar una entrevista durante el mes de octubre, pero nos habíamos comprometido a recibirlos en la primera sesión de noviembre y aquí estamos.

SEÑOR AMY.- Agradecemos a la Comisión que nos haya recibido, en particular, al Presidente y al Diputado Puig, a quien estuvimos molestando cuando los muchachos tuvieron la primera movilización.

Ellos están pasando por una situación bastante compleja, sobre todo a partir de algunas medidas que tomó una empresa que contrataba la firma en la que ellos trabajan. En esta circunstancia hay un factor muy importante a considerar, que es el tiempo. Lejos de solucionarse, la situación se está agravando y, a primera vista, se ven pocas salidas. Ellos han tenido una serie de instancias a nivel de la Dinatra, para ver si se encuentra una solución.

Me acerqué a ellos por la amistad que tenemos con algunos -de nuestra época de deportistas-, y mi función es la de hacer de nexo con la Comisión.

Reitero mi agradecimiento.

SEÑOR AIRE.- También quiero agradecer a la Comisión que nos haya recibido.

Soy delegado de la empresa Americano Tosca Azul, una de las afectadas por este problema. También soy miembro designado por la Comisión Directiva del Litoral del Suctra. Contamos con el apoyo del Suctra Montevideo, que avala todas estas gestiones. Si bien dependemos de ellos, tenemos autonomía para decidir sobre muchas cuestiones, sobre todo, en lo relativo al tema forestal.

Me acompaña Andrés Chiappini, actual tesorero de la Directiva.

Había varias empresas contratadas por UPM Forestal Oriental. Se decide rescindir contrato a 54 camiones y resultan afectadas 6 empresas. En principio, se hablaba de unos 150 trabajadores que quedarían sin trabajo.

Hace seis meses comenzamos las negociaciones. En ese lapso mucha gente fue siendo absorbida y otra renunció a sus empleos.

Hace un mes, después de muchas negociaciones, logramos hacer un convenio en la Dinatra. Dadas las circunstancias, debíamos solucionar el tema del seguro de paro y el problema de que, hasta el momento, no teníamos ningún documento firmado por el cual los compañeros fueran reabsorbidos por las empresas que iban a seguir trabajando.

En ese convenio hubo cosas a favor y en contra. A favor es el planteamiento de que los compañeros van a ir al seguro. UPM Forestal Oriental se compromete, por el lapso de seis meses, a pagar el 50% de los sueldos y aportes legales. Quiere decir que es una especie de subsidio que haría UPM Forestal Oriental. Eso es importante en este caso. Pero al término del seguro de paro la empresa no se compromete a absorber el 100% del personal; en principio, absorbería el 75%. Entonces, llegado el vencimiento del seguro de paro, si el resto de los compañeros no fuera tomado, UPM Forestal Oriental ofrecería US$ 5.000 para cada uno, para que renunciaran al seguro o a la prórroga del seguro. Es un mal necesario considerando la instancia que se nos planteó hace un mes.

A nadie le gusta que le paguen para no tener trabajo. Entonces, tenemos una solución pero no creemos que sea buena, porque lo que queremos es el trabajo.

UPM Forestal Oriental nos planteó la posibilidad de ir tomando choferes paulatinamente, pero un grupo había firmado contrato a término, por lo que no estaría comprendido en la bolsa de trabajo para ser reinsertados. Eso nos generó un problema, porque si bien no son muchos, son compañeros.

En estas dos semanas que llevamos negociando se nos planteó la posibilidad de formar una cooperativa, porque una de las empresas del rubro va a rescindir su contrato. En un primer momento, los haberes generados serían a cuenta de la entrega de los 7 camiones y de la infraestructura de la empresa que deja la actividad. Hoy por hoy ya tenemos la cooperativa casi en marcha; los contadores están haciendo todo lo necesario para presentar el proyecto en breve, pero nos encontramos con el problema de que debemos luchar por los cupos de UPM Forestal Oriental, que son los que están en juego y, lamentablemente, como cooperativa de choferes no tenemos la fuerza suficiente como para lograrlos. En esta cooperativa estaríamos absorbiendo treinta puestos de trabajo, es decir, ocupando a treinta familias.

Corresponde destacar la mano que nos están dando los contadores sin costo alguno.

SEÑOR PUIG.- Este tema nos fue comentado hace poco más de un mes por el señor Diputado Amy, que estaba preocupado por esta situación.

Queremos formular algunas preguntas antes de hacer algún aporte.

En primer lugar, quisiera saber cuántos trabajadores están en esta situación y, en segundo término, si ustedes estaban directamente contratados por UPM, si es una empresa tercerizada que trabaja para UPM y cuáles fueron los argumentos por parte de la empresa para plantearse rescindir sus puestos de trabajo, dado que la actividad no va a cesar y ustedes tienen una relación de dependencia que queda demostrada a partir de que tienen acceso al seguro de paro y demás.

SEÑOR AIRE.- Las empresas son contratadas por Forestal Oriental, que en un momento era la que aportaba la materia prima a Botnia. Hoy sabemos que Forestal Oriental conforma un paquete con UPM, por lo cual serían lo mismo.

Las empresas contratadas por Forestal Oriental tenían un contrato de cinco años; sin embargo, algunas hacía diez años que trabajaban. La explicación que brindó Forestal Oriental, tanto a las empresas como a nosotros, fue que la decisión tenía que ver con una cuestión de mercado, pero por una cuestión de mercado no podemos poner en riesgo ciento cincuenta fuentes laborales.

Entre las empresas hay un grupo que depende directamente de Forestal Oriental, entre las que se encuentran el grupo TL300 y el grupo Kelgin, que corresponden prácticamente al grupo de UPM y Forestal Oriental. Una de las empresas que estaba en conjunto con TL300 es Kelgin Definel, que es de las que rescinde el contrato. Esa no tendría problema porque ahora sería absorbida por TL300, que es la misma; dentro de una empresa había dos. Es decir que TL300 pasa a ser el grupo Logística 300 y absorbe a la gente de Definel, que es lo mismo. Hoy por hoy, de los ciento cincuenta compañeros que en un principio quedaban cesantes, prácticamente cuarenta choferes quedarían directamente afectados a esa empresa.

De los ciento diez puestos de trabajo restantes, muchos ya se han ido reincorporando a diferentes empresas e, inclusive, a otros rubros, no necesariamente el transporte.

Estamos hablando de prácticamente setenta choferes, personal administrativo y mecánico. El personal administrativo y mecánico ya está afectado a la cooperativa, donde se está efectuando el desarrollo de los engranajes para armar los números de la cooperativa y tenerlos en tinta.

Respecto a la tercerización de las empresas, debo decir que UPM y Forestal Oriental siempre contrataron fletes a estas empresas. Acá se maneja que cuando Forestal Oriental habla de "mercado", se estaría refiriendo a costos, lo que a veces en el ámbito sindical suena feo, porque se estarían mezclando temas sindicales con empresariales. En realidad creemos que el problema es que la mayoría del personal de las empresas que hoy están cesando su contrato está afiliado al sindicato. El 100% del personal afectado a estas empresas está afiliado al sindicato. Esto da que pensar y nosotros lo hemos manifestado.

De todas maneras, más allá de los temas sindicales, nos interesa mantener la fuente laboral a cualquier precio, formando una cooperativa o lo que sea, y brindar el servicio a UPM en las mismas condiciones que las empresas hoy desafectadas.

SEÑOR PUIG.- Pregunté lo de las empresas tercerizadas porque según la ley sobre tercerizaciones la empresa que contrata se tiene que hacer responsable en la medida en que haya incumplimiento de la empresa que ha subcontratado, o sea, la empresa que los contrata a ustedes.

Al mismo tiempo, creo que habría que analizar si estamos ante algún tipo de represión antisindical, contra los afiliados al sindicato. En ese sentido, es importante aclarar que quien decide extender el seguro de paro no es la empresa, sino el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Parlamento. Digo esto porque dicha extensión sería una de las formas de sustentar la conformación de la cooperativa, porque en este caso se necesita tiempo y medios para que subsistan los posibles cooperativistas; aunque la cooperativa no funcione la gente tiene que comer.

Creo que no debería descartarse esta situación y analizarla junto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social —sé que los trabajadores han estado en la Dinatra- para plantear la idea de conformar una cooperativa, en este caso de transporte, una modalidad de producción que se está tratando de incentivar.

No quiero decir que la solución está a la vuelta de la esquina; todas estas situaciones son difíciles y complejas, pero hay que analizar todas las alternativas para aclarar el panorama que les permita a los trabajadores definir con tranquilidad la posibilidad de constituir una cooperativa.

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo con lo que manifiestan las empresas, la parada de los fletes obedece a efectos del mercado internacional.

Tenemos conocimiento que hubo una parada importante en la planta de UPM, que llevó más tiempo del establecido, y aparentemente la empresa tenía madera acopiada para producir y por eso no se contrató la cantidad de fletes comprometida.

En Durazno, mi departamento y del señor Diputado Vidalín, varias empresas fueron afectadas, no solo a nivel de choferes, sino también de gente que trabaja en las oficinas, inclusive, con envíos a seguro de paro y despidos.

Por eso pregunté si sabían que UPM había hecho importante acopio de madera y por ese motivo habían parado el contrato de transporte.

SEÑOR AIRE.- La parada de UPM en esta época del año se debe, pura y exclusivamente, a un mantenimiento general de la planta, que se programa todos los años. Dos o tres meses antes, y más, las empresas son llamadas y se les pide presupuesto por ese mantenimiento.

Por otra parte, UPM siempre tiene más de 200.000 metros cúbicos de madera acopiados, para protegerse de los factores climáticos, porque en algún momento se quedaron sin madera por esta causa. Gran parte de la merma de fletes, antes de la parada, fue porque no se podía entrar a los montes por exceso de lluvia. Las primeras empresas que se paran son aquellas no contratadas en régimen de dos choferes. Es importante tener en cuenta que las empresas cuyos contratos cesan ahora, más las dieciocho contratadas originalmente, trabajan en el sistema de siete días a la semana, por veinticuatro horas, con dos choferes. En cambio, la mayoría de las empresas de Durazno, Rivera, Tacuarembó y todo el centro de la República, trabajan con un solo chofer. Son diferentes modalidades de trabajo.

Por ejemplo, sé que Facal, empresa de Durazno, carga y corta en los montes. Estas empresas además de transportar y cortar, son proveedoras directas de madera. No conozco exactamente el negocio.

SEÑOR PUIG.- Trataremos de comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para conocer, a través de la información que posee Dinatra, su visión acerca de la factibilidad de constituir una cooperativa, porque eso podría habilitar la prórroga del seguro de paro, y en qué situación se encuentra este trámite.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuándo empezaron a cobrar el seguro de paro?

SEÑOR AIRE.- Todavía no. La primera rescisión de contrato sería el 14 de este mes, y las otras rescinden el 30 de este mes. Es decir, todavía no ha ido nadie al seguro de paro, y empezarán recién a partir del 10 de diciembre.

Por otra parte, es importante aclarar que la propuesta de formar una cooperativa fue planteada por una empresa, entre todos se resolverá la integración de otros trabajadores a este emprendimiento.

En ese sentido, ya hablamos con el Instituto Cuesta Duarte y nos comprometimos a enviar la documentación esta semana. Estamos corriendo contra el tiempo, porque queremos que esto salga lo más rápido posible, pero no para mañana. Uno de nuestros contadores es un administrativo de estas empresas que hace cinco años maneja los números. Esto nos permite contar con elementos claros como para analizar el emprendimiento, el cronograma y organizar la cooperativa lo más rápido posible.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha sido informado de nuestra propuesta, y por eso pedimos que la Comisión cite al Ministerio y a Forestal Oriental para informarlos de esta propuesta, porque los cupos están en juego hoy y quizás no dentro de cinco o seis meses. Por eso nuestro apuro, porque si tuviéramos los cupos hoy, podríamos empezar a trabajar dentro de tres o cuatro meses, y lo demás puede esperar para formalizar la cooperativa como corresponde.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedó claro el planteamiento del sindicato y la propuesta del señor Diputado Puig de que la Comisión se contacte con Dinatra para informarse de la constitución de la cooperativa.

A su vez, tendríamos que citar a la empresa Forestal Oriental para saber cuál es su cronograma de trabajo y si el ritmo de incorporación de los trabajadores será el mismo que tenía antes de la parada de la planta.

SEÑOR AIRE.- Según el acuerdo que logramos, Forestal Oriental da un plazo de seis meses para incorporar una cantidad determinada de obreros, y no se responsabilizaba por la incorporación de todo el personal. En el cronograma se plantea que para fines de marzo y principios de abril se estarían tomando los primeros trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de los delegados del sindicato, al que mantendremos al tanto de las acciones de la Comisión.

Agradecemos la visita del señor Diputado Amy y la presentación que hizo de la delegación.

(Se retira de Sala el Sindicato Único de Transporte de Carga y Afines -Sutcra-, Región Litoral)

——Debemos considerar un proyecto que ingresó a la Comisión en el día de hoy. Se trata de la extensión del seguro de paro para los ex trabajadores de Alpargatas. La idea es votarlo para que pase esta tarde al plenario de la Cámara y sea considerado como urgencia, con la designación del señor Diputado Amado como miembro informante.

Si no se hace uso de la palabra, se va votar.

(Se vota)

——Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR ABDALA.- Quería que la Mesa considerara la posibilidad de recibir a los ex trabajadores y suplentes de ANSE, del Registro 5.000, que han solicitado una entrevista con esta Comisión y no se les ha concedido, no sé si porque el planteo se ha traspapelado o por qué motivo. Es una situación que está pendiente y que a esta altura habrá que definir por sí o por no.

Oportunamente, con el señor Diputado Pozzi hemos hecho planteos de distinto tipo; inclusive, en la Ley de Presupuesto se aprobó una comisión que estudiaría la viabilidad de solucionar esta situación, pero el hecho es que el tema se va dilatando. Los trabajadores quieren hacer una última gestión; inclusive, han conversado con otros integrantes de esta Comisión. Más allá del tema de fondo y de la resolución final de este asunto, me parece que corresponde que se los reciba porque están esperando esa posibilidad desde hace tiempo. Entonces, solicitaría que esto se pueda concretar en una próxima reunión, lo antes que se pueda.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, lo agendamos para una futura sesión de la Comisión.

Me llegó un comunicado de parte de los trabajadores tercerizados de la Planta de Ancap de La Teja, que habían planteado que estaban parando a los soldadores uruguayos y contratando a soldadores argentinos, y ahora informan que en el día de ayer también hubo un despido importante de trabajadores uruguayos y están preocupados por la situación que están viviendo. Los habíamos recibido en la última sesión de octubre, nos habían planteado la preocupación que tenían y en esta semana se dio la situación de que pararon a más soldadores uruguayos

Por lo tanto, vamos a hacer los contactos pertinentes con la empresa, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, recibimos una solicitud de ex trabajadores de las empresas Devoto y Odaler que fueron despedidos. Hago este planteo porque la nota viene a título personal y no a través de Fuecys; allí explican la problemática que vivieron, pero me parece que la Comisión debería resolver si recibe a los trabajadores, que ocupaban cargos de confianza de esas empresas, a título personal o intenta tener un contacto con ellos a través de Fuecys.

SEÑOR PUIG.- Voy a plantear que la comunicación se haga con Fuecys para evitar reeditar situaciones que fueron complejas en esta Comisión; si es de esta manera, accederé con mucho gusto a recibirlos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si estamos de acuerdo, haremos una consulta a Fuecys sobre la situación de estos trabajadores que fueron despedidos por las empresas Devoto y Odaler.

(Ingresa a Sala una delegación de la empresa Amirtol S.A, armadora del Buque OW Baltic)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al contador Enrique Mallada y al señor Germán Rodríguez.

Hemos recibido una nota firmada por el contador Enrique Mallada solicitando ser recibidos a raíz de los dichos de la intergremial marítima respecto a la empresa OW Baltic.

SEÑOR MALLADA.- Soy socio de Management SRL, una empresa dedicada al servicio de reclutamiento de personal especializada en el área marítima. Brindamos distintos servicios de administración de buques mercantes, pero, en especial, el que más nos compete es el de recursos humanos.

El servicio de reclutamiento es un trabajo que acá conocemos en empresas como Adecco y Manpower, que brindan personal especializado a las distintas empresas. Hacen procesos de selección, mantienen bases de datos y cuando las empresas tienen necesidad de personal acuden y el personal les es suministrado. Nuestro caso es acotado a lo que es marina mercante. O sea que los cargos que trabajamos nosotros son los pertenecientes a una tripulación, ya sea de un buque de pesca, de un buque mercante o también de un buque de pasajeros, un crucero.

Comenzamos nuestro trabajo a instancias de la empresa OW Baltic en agosto de 2010. Nos contrataron desde Dinamarca, para lo cual constituimos la empresa Management SRL, en un principio, para administrar el barco en su integralidad mientras la empresa se iba afianzando en Uruguay. Así procedimos. Luego, vino la incorporación del capitán Germán Rodríguez, que hoy es el gerente de operaciones de OW Baltic en

Uruguay, más otro personal que fue integrándose. Fuimos cediendo algunos aspectos para hoy centrarnos básicamente en lo que es el reclutamiento de personal.

¿Qué sucedió? En OW Baltic nosotros prestamos un servicio de trabajo de "bunker", es decir, las empresas como Ducsa, Shell y Petrobrás venden combustible y lo transportan a través de nuestro barco. Ducsa, de Ancap, es una de las compañías que requiere de nuestros servicios, y es una empresa del Estado. ¿Qué sucede? Ducsa recibe una citación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 12 de junio, en la cual es citada a la Dinatra a instancias de la Intergremial Marítima. En dicha citación se dice: "Cumplimiento de la normativa vigente en relación al buque OW Baltic" y "Se solicita traer planilla de trabajo". Esto es como que Conaprole o alguien perteneciente a esa empresa, por ejemplo, su sindicato, cite a Tienda Inglesa porque hay problemas reglamentarios en Conaprole, y que le pida a Tienda Inglesa que traiga la planilla de trabajo de Conaprole. Nos llama la gente de Ducsa y nosotros nos comunicamos con el Grupo 13 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Consejos de Salarios, con el licenciado en sociología Bolívar Moreira, su Presidente. Pedimos una reunión que no nos otorgan, nos demoran y, finalmente, nos atiende el propio Director Nacional de Trabajo, señor Romero. A esa reunión yo concurrí con el capitán Germán Rodríguez, aquí presente.

En dicha reunión preguntamos el porqué de esta situación, ya que de existir algún problema con OW Baltic, que pertenece a la empresa Amirtol S.A, lo primero que se hace en los Consejos de Salarios es citar a la empresa. Entonces, estando presentes el Director Nacional de Trabajo, el licenciado Bolívar Moreira, y la doctora Llugain, integrante del Consejo de Salarios, nos dicen que hay denuncias de la Intergremial Marítima referentes al manejo del barco, o sea que se refería a Management como administradora de recursos humanos y a Amirtol S.A.

Según las denuncias, la Intergremial dice que los salarios estaban disfrazados. Como nosotros hacíamos alarde de que somos los que mejor pagamos ellos dicen que los recibos se emitían, por ejemplo, por $ 100.000 y se les pagaban $ 80.000. A los abogados que concurrieron a la citación en representación de Ducsa les dijeron que el barco estaba tripulado por malayos, o sea, por extranjeros; no sabemos por qué mencionaron malayos. Además, se les dijo que, producto de eso, el barco había tenido seis derrames en La Teja, que tenía problemas de seguridad y que está ejerciendo una competencia desleal con respecto a las otras empresas que trabajan en el rubro "bunker", no especificando el porqué.Agregaron a eso que entre nuestros tripulantes teníamos a Oficiales de la Armada, lo cual es cierto, y también que, aunque no tiene nada que ver, quisimos brindar tripulación al buque Panadventure por una licitación de Ancap que en primera instancia ganó la empresa Estimar junto con Schandy. Ese buque brindaba servicios de alije, es decir, traía combustible de buques más grandes a la planta de La Teja.

Nosotros nos vimos sorprendidos con esto, porque son mentiras muy grandes, y aquellos que están denunciando lo saben. Si alguien dice que tenemos salarios disfrazados y que pagamos menos de lo que establece el recibo es porque no conoce la empresa; no lo puede decir personal del barco que integra la directiva del Suntma, como el señor Nicolás Carreira, ni el ex Suboficial de la Armada Juan Milesi, quien había sido echado de la empresa y estaba en la reunión a la que citamos con la Intergremial. A instancia nuestra, se citó a la Intergremial para que se hicieran las denuncias por escrito, porque acá hay delito. Reclamamos al Director Nacional de Trabajo que estas denuncias no estaban hechas por escrito, sino que era lo que decía aquel o aquella, y nos dijo: "Bueno, llámelos y hable con ellos".

Estas denuncias las repetía también el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque yo en esa reunión les obligué a repetir la denuncia para que cada uno la confirmara. Cuando hablaban de los malayos, respondían: "Yo no fui", "Yo no fui". Cuando hablaron de los salarios disfrazados dije: "Señor Juan Milesi: usted estuvo un año en la empresa. ¿Cuál es el número de su cuenta en el Banco Itaú? ¿Alguna vez tuvo una diferencia entre lo que dice el recibo y lo que le deposité?".

Con respecto a los derrames, un derrame de combustible no es algo que pase y nadie se entere. Cuando hay un derrame de combustible arde Troya: intervienen Ancap, la Prefectura Nacional Naval y la Dirección General de la Marina Mercante, y se hace una protesta. Tuvimos un solo accidente en dos años, en el que el combustible no llegó al río. Uno solo y existe la protesta. Fuimos inspeccionados por Ancap y por Prefectura, que nos dejaron seguir cargando combustible. Hubo accidentes mucho más graves que este y nada pasó.

De modo que todo esto tuvo como objetivo difamar, sin que nadie se hiciera responsable de ello. Si preguntaran mi opinión les diría que el hecho de que en Uruguay exista una compañía que ofrece servicios de

reclutamiento de personal marítimo es una competencia clara para los sindicatos, que tienen sus listas de quién puede y quién no puede navegar.

Para crear una oficina de servicios de reclutamiento recorrimos todos los pasos que establece el Convenio Marítimo de la OIT de 2006, que exige contratos y seguros. Si OW no paga los sueldos, Management debe pagarlos, porque es lo que establecen las normas de la OIT, ratificadas por nuestro país, las que por supuesto no se aplican a ningún sindicato que ofrece personal. Hoy estamos certificando por el Lloyd, porque también nos exigen ser certificados.

Evidentemente, entró un competidor que al Suntma no le sirve, y ¿qué es lo que a nosotros más nos puede perjudicar? Ser difamados en nuestra honestidad. Nosotros vendemos honestidad; nosotros somos responsables por el tripulante que suministramos: le pagamos el sueldo, la seguridad social, el Banco de Seguros del Estado; nosotros mantenemos a la empresa legal en el Uruguay. Decir que somos deshonestos o corruptos es pegarnos en el corazón.

En la reunión con la Intergremial Marítima nadie denunció nada, porque era todo: "se dijo esto", "se dijo lo otro". Inclusive, probamos que no apuntamos a los Oficiales de la Armada. Cuando este barco venía para acá, el Capitán contratado era Pablo Bas. Era un Capitán de Estimar S.A, de la competencia, que había estado antes trabajando en Fripur, donde lo conocí. También dijimos que habíamos ido a buscar a Tabaré Albornoz -que hoy es el Capitán del Buque Tanque Ancap "Noveno"-, y a quienes todavía no eran prácticos, como Daniel Agos. Uno de los civiles a los que fuimos a buscar para embarcar como capitán de este barco, Nicolás Estrase, nos dijo: "Muchachos: no van a encontrar a nadie. Vayan a buscar a 'Coco' Aldecosea, que acaba de salir y que es un buen Capitán Marinero". De esa forma, llegamos a alguien que no tenía experiencia en buque tanque. Nosotros queríamos a alguien con experiencia, pero no lo encontramos. Tuvimos que ir a buscar el barco a Dinamarca con otro capitán -que luego no quedó, pero que tenía experiencia en la travesía del Atlántico- y trajimos a un capitán dinamarqués para que entrenara durante seis meses a este Oficial de la Armada. Se nos dijo que discriminábamos a los civiles y que dábamos preferencia a los Oficiales de la Armada.

Como en la reunión con la Intergremial no se denunció nada, volví a hablar con el Director Nacional de Trabajo. A esa reunión fuimos con el capitán Acardi y con Jackson, que es socio mío en Management. Allí le pedimos que por favor nos dijera por qué sucedía esto. Nos llamaba la atención que él permitiera que se hablara de malayos cuando podía pedir la planilla de trabajo de Amirtol S.A. y comprobar los números de cédula de identidad y las nacionalidades. Nos llamaba la atención que de la Prefectura Nacional Naval se hubiera venido a esta Comisión a preguntar si había extranjeros en el Baltic, cuando para salir todos los días presentamos un rol con nombres, apellidos y cédulas de identidad. Me están acusando de cosas que ellos podían comprobar solo con estirar la mano. Cuando hay directivos del Suntma arriba del barco, no nos pueden decir que pagamos sueldos truchos, que no damos licencia, que no tienen descansos. Esto fue para enchastrarnos como administradores de buques, porque eso trascendió y nos perjudicó. Nadie nos expidió un certificado, y nos llama la atención, porque tuve varias reuniones en el Ministerio con el Director Nacional de Trabajo, y con Bolívar Moreira, a quien deben conocer. Cuando increpé a este último, me dice: "Enrique, disculpame. Tendría que haber tomado las denuncias por escrito". Ahora yo no puedo ni presentar un juicio de difamación, porque no tengo nada.Entonces, me pide disculpas. Luego dice que lo de la competencia desleal fue dicho en el Ministerio por el Gerente General de la competencia, de Tramaco S.A., el señor Gualberto López. Se atribuye a otra empresa el señalamiento de que nosotros competíamos deslealmente. Se supone que eso está en un acta, pero al final del camino, no apareció el acta y Gualberto López vino al Ministerio conmigo porque él también había escuchado eso. Y también le pidieron disculpas a Gualberto López delante de mí. Bolívar Moreira le dijo: "¿Querés alguna nota diciendo esto?". Sucede que él tuvo problemas en su empresa.

Entonces, estas cosas no se arreglan con disculpas sino diciendo que se equivocaron y trayendo hoy algo que demuestre que esta gente que hizo la denuncia contra nosotros, se equivocó. Pues no, tenemos que salir nosotros para decir que no somos ladrones, que procedemos profesionalmente. Hemos ido a todos lados y hablamos con todos: con el Prefecto Naval de Montevideo y con el Director de Marina Mercante. Hemos ido a hablar a Ducsa, pero el Director Gómez no estaba porque se encontraba de viaje. Nos recibió muy amablemente el Presidente de Ducsa, señor Germán Riet. Yo pedí audiencia sin tener cita previa y pidió que esperara quince minutos, que me atendía. Abrió la puerta otro señor y me dijo: "¿Usted es Mallada? Esto es todo lo que me dijeron de usted". Fíjense cómo me recibe un Director. Hace veinticinco años que trabajo en

el Consejo de Salarios. Fui Gerente de Fripur durante trece años. Fui Director de División de Presidencia de la República en la Oficina Nacional del Servicio Civil y lo que me llevo en mi vida es que nunca robé. Sin embargo, un Director de Ducsa tenía determinado concepto de mí

Y lo cierto es que tampoco me llamó, que es lo que queremos. Queremos que cuando haya una denuncia acá, por favor, nos den la instancia de venir a dar nuestra campana. Ante ese Director de Ducsa, mostré todo: planillas de sueldo, de trabajo, lo que ganaba un capitán y un marinero. Y les digo que un capitán gana $ 150.000 libres de Impuesto a la Renta y demás. Un marinero gana entre $ 35.000 o $ 36.000, bajando todos los días a la casa y cuando no, cobran horas extra. Nuestra empresa fue la primera en pagar los domingos dos veces y media la hora extra. No lo pagaban Estimar S.A. ni los otros que estaban en el negocio. Y ese fue el principio de la curva que empezó a crecer nuevamente en cuanto a ganar credibilidad en nosotros.

Además, ofrecí a Ducsa que me mandara una inspección de Ancap; tienen muchos contadores. Ofrecí al Director Nacional de Trabajo que mandara a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social pero se negó: "Yo no la voy a mandar; si quiere, pídala usted". Si usted recibe una denuncia, lo lógico es denunciar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mandar la Inspección. Esa es la norma. Acá estaba la posibilidad de difamarnos frente a Ducsa -uno de nuestros clientes- para que esa empresa ejerciera presión sobre nosotros. Esa presión fue establecida en 2010 en una reunión en el despacho del Director de Ducsa, señor Gómez, a la que asistió toda la intergremial. En esa reunión, en presencia del Director Gómez y de la señora Estela de los Campos -que era Gerenta de Ducsa-, un compañero del señor Barrientos, que estaba con él, preguntó si estábamos dispuestos a cambiar toda la tripulación que teníamos por tripulación de los gremios y ahí está el problema. Los gremios de la marina desde años atrás tienen como intención dominar el barco. ¿Qué quiere decir dominar el barco? Disponer qué se hace y qué no se hace.

Si me dan algunos minutos más les voy a comentar que el Suntma hoy tiene juicios por haberle prohibido navegar a gente que desafilió. Son juicios condenados por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en octubre y en diciembre de 2009, lo que luego fue ratificado en 2010 porque hubo un recurso de revocación. Se trata de cinco o seis tripulantes.

Hay algo interesante que quiero que vean para que tengan en claro la situación. En un expediente de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se dice: "A fs. 2 se agrega nota de JUAN ANTONIO MUNUA, donde aclara que 'no lo puedo embarcar en el buque a mi mando' y luego 'asimismo, habiéndose presentado a embarcar, la tripulación se niega a salir y el Sindicato no da tripulación para el buque'. Se le comunicó que por asamblea el Sr. LUZARDO no podría embarcar porque la 'tripulación se niega a salir y el Sindicato no da tripulación para el buque'". El señor Munúa no es un armador, es un delegado sindical de Sudeppu, que trabaja conmigo en los Consejos de Salarios cuando hacemos las negociaciones. Es un sindicalista, pero es el capitán del barco y está manifestando que no permitieron que embarcara un tripulante. Es decir que un tripulante perdió su trabajo en un barco por el hecho de que el sindicato lo expulsó.

Entonces, señores, yo no discrimino en mi empresa entre sindicalizados y no sindicalizados. De hecho, cuando armamos el barco, de los cinco marineros que traje, dos venían de Estimar S.A. y estaban sindicalizados. Uno se fue para Ancap y el otro todavía está y es dirigente nacional del Suntma: el señor Nicolás Carreira.

O sea que todas las cosas que se dijeron de nosotros fue simplemente para influir sobre Ducsa y Ancap y que ellos influyeran en nosotros, a fin de que cambiáramos de actitud. Yo no puedo armar un barco para darle a una empresa extranjera esta situación, en la que los marineros mandan sobre los capitanes y me dicen a quién tomo y a quién no.

Para tomar a un trabajador, ofrecemos alternativas al capitán. Les tomamos un test de personalidad. Dinamarca nos exigen que tomemos un test de inglés. Y si alguien no tiene un nivel suficiente de inglés, lo mandamos al Anglo de Malvín para que mejore. La Constitución dice que en el barco, el armador junto con el capitán definen la tripulación. En nuestra empresa damos esa posibilidad. No le decimos: "Tengo solo este jefe de máquinas"; son tres o cuatro. Hacemos el Test de Thomas, de Thomas Internacional, con sede en Argentina. También está el Test de Marlins, que es una compañía que toma test del lenguaje inglés en materia marítima de Inglaterra. Somos agentes de esas compañías en Uruguay. O sea que hacemos un trabajo profesional.

Quería rematar esto con el siguiente comentario. Se recurre la resolución que determina que el Suntma no puede proceder así. Entonces, el recurso va a la sección jurídica del Ministerio porque es un recurso de revocación ante la propia Inspección y un recurso jerárquico ante el Ministro. Un abogado de esa asesoría jurídica, el doctor Jorge Ibáñez, dice: "En efecto, los hechos sindicales ilícitos denunciados por el Sr. Luzardo implicaron coacciones, amenazas, intimidaciones y presiones adoptadas por un aparato sindical en contra de una persona que quedó en una clara situación de indefensión, circunstancia que hace recordar métodos aplicados en épocas de facto" -esto está todo subrayado- "Es inadmisible actualmente que un gremio que fue creado por los trabajadores y que tiene como cometido la defensa de los derechos e intereses de los mismos contra los intereses de los empleadores, utilice contra un trabajador métodos totalitarios claramente incompatibles con su finalidad y con los que deben regir en un sistema democrático dentro de un Estado de Derecho". Continúa: "En síntesis, la acción sindical que se comprobó en obrados, vulneró un conjunto de derechos fundamentales que están reconocidos y protegidos por la Constitución de la República, entre los que se encuentran: [...]". Luego menciona, por ejemplo, el derecho a la libertad de trabajo, de empresa, de conciencia, de circulación. También hace referencia al derecho sindical negativo, es decir, a sindicalizarse o no.

Yo no tuve ninguna observación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. La gente que tiene estas resoluciones -que los condena por discriminar y por utilizar métodos totalitarios- me ha tratado de ladrón, ha venido a esta Comisión, ha ido a Ducsa, se ha reunido con otras autoridades y me ha obligado a decir mi verdad. Por eso les agradezco que hoy me hayan escuchado.

SEÑOR POZZI.- Son válidas las aclaraciones que ha hecho el contador Mallada, porque lo que dice que pasó en el Ministerio, en Comisión no fue mencionado por los trabajadores. Nunca se habló en esos términos.

Yo voy a decir lo que recuerdo de la comparecencia de los trabajadores en la Comisión, que no tuvo nada que ver con lo que luego le plantearon a usted en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; no dudo que haya sido así.

La queja fue por dos razones. La primera fue la forma en que se integraban las tripulaciones, ya que a la gente que no era marino mercante, que no venía de la Armada Nacional, no se daba la posibilidad de subir al barco. Nunca se habló de los malayos. Acá siempre se habló de trabajadores uruguayos. El problema que se señaló fue que el barco siempre estaba tripulado por retirados militares.

La segunda queja fue que eso tenía un beneficio para la empresa -este problema no es solo el Baltic; es mucho más amplio; se plantea casi consuetudinariamente- porque los retirados militares, como tenían una jubilación, se ofrecían para trabajar por un salario menor que el que cobraban otros tripulantes, porque el sueldo es su único sustento. También argumentaron que esto se transformaba -no figura en la versión taquigráfica, salvo por la declaración de algún trabajador, pero me consta que se dijo- en una competencia desleal. Eso fue lo que hizo que, por ejemplo, Tramaco S.A. parara el Rigel y Estimar S.A. parara los tres barcos del Bunker. Me consta que se dijo. Es más: en algún momento creo haber escuchado que la diferencia del costo de flete por tonelada de Bunker era tan importante, que así se robotizara al resto de los barcos, sería imposible competir con los precios. También me consta que esto se dijo. Pero, bueno, esas son cuestiones comerciales, y cada uno sabrá cómo manejarlas.

SEÑOR MALLADA.- Eso apunta a lo que dije de la competencia desleal.

SEÑOR POZZI.- Lo que yo quiero señalar es cómo se procesó el hecho de la competencia desleal.

Además, en esta Comisión nunca se dijo que se pagaba algo diferente a lo que figuraba en el recibo; eso yo nunca lo escuché. A lo mejor se dijo que en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Yo puedo dar fe -muchos de los están acá, inclusive integrantes de la oposición, estuvieron en esas conversaciones- de que nunca se dijo eso.

Lo que sí se dijo fue -no con relación al Baltic; el Baltic es uno más- que los retirados militares cobraban un sueldo menor al del resto de los tripulantes porque tenían una jubilación que complementaban al salir a navegar y no necesitaban el sueldo para vivir, como sucede con otros trabajadores. Ellos dicen que esa es una

competencia desleal que, además, origina otros problemas, tal como figuran en la versión taquigráfica: si los retirados militares pueden navegar o no, si las jubilaciones son compatibles o no, y toda una serie de temas que no tienen que ver con el Baltic pero que se cruzan.

Entonces, eso fue lo que acá se dijo. Usted nos está aclarando que el barco es tripulado por gente que no es retirada militar, que hay dirigentes de algún sindicato y que los salarios que se pagan son los que figuran en el recibo. Reitero que esos temas nunca se plantearon acá.

Yo creo que todo es legítimo. Obviamente, los sindicatos que integran la intergremial quieren que sus listas tengan prioridad para subir a los barcos; eso es legítimo. También es legítimo lo que usted, que tiene una empresa que está trabajando por derecha y con toda legalidad en el país, hace.

Tampoco podemos jugar al solitario: los líos vienen de mucho antes. Todos sabemos que la desconfianza y los problemas vienen de muchísimo antes.

Lamentablemente, tengo que retirarme de Sala porque también integro otra Comisión. Antes, quiero que quede en claro que en este ámbito los trabajadores nunca dijeron lo que dicen que manifestaron en otros lados. No dudo que eso se lo hayan dicho a usted allá; acá nunca lo dijeron. En esta Comisión se plantearon los problemas que acabo de explicar, y se dijo que generaban una competencia desleal. Se dijo que, en parte, eso tenía que ver con los salarios que se pagaban arriba del barco -porque estaban a la baja-, con las condiciones de trabajo en el barco en cuanto a descansos y con otras cuestiones.

Creo que en algún momento se habló de la tripulación de operación y de la tripulación de seguridad, de que en los demás barcos los sindicatos reclamaban que la tripulación fuera de operación y no de seguridad y que llevaran más gente, de que en el Baltic no había esos reclamos aunque la tripulación era menor a la que necesitaba el barco. Inclusive, en algún momento alguien dijo -figura en la versión taquigráfica- que en algunos momentos el capitán hacía de bombero.

Todo esto constituía un paquete que, por supuesto, los trabajadores rechazaban y que hacían que el Baltic trabajara a un costo de flete mucho menor que el del resto de los barcos.

Quiero dejar en claro que eso fue lo que se dijo acá y en conversaciones que tuve fuera de ámbito. Nunca escuché hablar de malayos en relación al Baltic ni de que se pagaba diferente a lo que figuraba en el sobre. Sí escuché lo que dije.

SEÑOR MALLADA.- Quiero ser más específico con respecto a lo que se dijo.

El planteo sobre los malayos fue hecho por la intergremial en la reunión a la que se convocó a Ancap y a Ducsa. Al Ministerio fueron los doctores Martín Pérez y Diego Galante, que integran un estudio jurídico que representa a Ducsa en las audiencias. Fue a ellos, en presencia de autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a quienes se les hizo el planteo de los malayos.

Por otra parte, creo que se entiende mal el tema de la competencia desleal. Hay que tener en cuenta lo que significa trabajar con un barco de Bunker que tiene treinta años de antigüedad, que no estaba operativo y que estaba tirado en pajonales. Se lo trajo acá -no para Bunker, que era quimiquero; o sea, que tenía otras complejidades-, y se lo puso a hacer un servicio en competencia con un barco del 2006, que tenía un montón de deficiencias. Es como ponerse a criticar a Cutcsa por traer ómnibus que se trabajan solo con conductores guardas, mientras hay otros que necesitan de un guarda y de un conductor. Nuestra tripulación está compuesta por nueve personas; la tripulación de seguridad por siete y la de operación por nueve. ¿Por qué es de nueve? Porque el barco fue construido para nueve personas a pedido de la compañía OW para hacer Bunker. Tiene nueve camarotes, nueve literas y todo funciona bien. Fuimos chequeados por la autoridad marítima, por la Marina Mercante. Inclusive, autoridades de Cotec, de la Comisión Técnica de la Dirección Registral y de Marina Mercante, vieron cómo operaba el barco, y llegaron a la conclusión de que con nueve tripulantes se trabajaba perfectamente. Nosotros no hicimos nada fuera de la reglamentación. Un buque con treinta años precisa un 50% más de tripulación; el que está brindando el mismo servicio que nosotros, tiene un costo mayor, porque es un barco más viejo, con mayores gastos de mantenimiento y menos eficiencia. Nuestro barco puede llegar a dar 900 toneladas- hora de combustible. El problema está en que el otro barco lo admita, pero el nuestro tiene una potencia mayor. Si vamos a ser un buque tanque, de esos que van a la boya

petrolera, en doce o quince horas hacemos el trabajo. Cualquier otro barco que compita con el nuestro demora tres días, porque hay que dejar el combustible a diecisiete metros de altura. Nosotros, con esa potencia, apenas llegábamos a 300, pero a 300 nos piden 3.000 toneladas, o sea, que serían diez horas. A 60, si le piden 3.000 toneladas son dos días. ¿Cuál es la competencia desleal? ¿Qué tenemos menos costos, un barco más nuevo o que somos más eficientes? Eso es el mundo moderno. Nadie hace un barco en el 2012 para ser menos eficiente que antes.

Lo que se dijo acerca de los salarios no estaba dirigido a nosotros. Demostramos fehacientemente que los salarios que pagamos no son reducidos por el hecho de que quien trabaja con nosotros tiene una jubilación. Acá hay un problema que trasciende a la empresa, que es el de los sindicatos con los retirados militares. Ellos participan del mercado de trabajo, tienen patentes, se retiran de su actividad militar y pueden trabajar, porque pertenecen a otra Caja. Eso es válido. Por ejemplo, si yo estoy retirado de la Caja de Industria y Comercio puedo trabajar como empleado público o viceversa. Hoy estoy retirado de una actividad y sigo trabajando como profesional. Eso pasa en el Uruguay en múltiples situaciones. Es un tema que trasciende a nosotros.

Lo que pedimos es que nos manden una inspección para verificar la situación y que denuncien en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que nosotros estamos pagando menos. Pagamos por encima del laudo y cuando armamos este barco lo hicimos en función de lo que el capitán Pablo Bas, un civil que estuvo asignado un año antes al barco, nos dijo que ganaban en Estimar S.A.. En función de esos valores de salarios salimos a ofrecer tripular este barco.

El tema de los malayos no estuvo en la conversación acá, pero existió. El Prefecto Nacional Naval me llamó expresamente para saber si había algún extranjero en nuestra tripulación, antes de venir a esta Comisión por el tema de la draga belga. Nosotros le llevamos la planilla de trabajo, y cuando vino a este ámbito aclaró que en el Baltic no había ningún extranjero. Por esa razón quisimos aclarar fehacientemente este punto.

Quedamos a las órdenes para cualquier otra información que esta Comisión requiera. El capitán ha traído un folleto de la empresa OW Bunker, que será entregada a la Comisión, así como copia de todos los documentos referidos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia. Han sido muy claras las explicaciones brindadas por los representantes de la empresa.

Reitero lo manifestado por el señor Diputado Pozzi en cuanto a que muchas de las apreciaciones que aclararon aquí no fueron hechas en este ámbito. De todas maneras, como hicimos siempre, le dimos la oportunidad de hacer los descargos convenientes.

(Se retira de Sala la delegación de la empresa Amirtol S.A, armadora del buque OW Baltic)

(Ingresa a Sala una delegación de Funcionarios de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland, Fancap)

——Para la Comisión de Legislación del Trabajo es un gusto recibir a esta delegación de Funcionarios de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland, Fancap, integrada por su Vicepresidente, señor Aníbal Gulart; por el Secretario de Propaganda, señor Luis Maseda; por el Secretario de Asuntos Sociales, señor Sergio Moreno, y por el dirigente nacional Gustavo Bello.

El sindicato nos hizo llegar una nota en la que menciona que está en una fase de negociación con el Directorio de la empresa por la carrera horizontal y que, por lo menos hasta el momento en que se comunicaron con nosotros, no habían tenido posibilidad de entrevistarse con las autoridades del ente.

SEÑOR GULART. - Le agradecemos a la Comisión que nos haya recibido.

Como bien expresó el señor Presidente, el motivo de la visita es que, después de una situación conflictiva de público conocimiento acaecida en los últimos meses, labramos un documento en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por cuestiones relativas a la seguridad industrial, a la carrera horizontal y a la organización del trabajo. En ese marco se establecieron distintos ámbitos de negociación tripartitos.

Con respecto a la carrera horizontal, como la Comisión era muy técnica, en el Ministerio se vio la posibilidad de que pasáramos a discutir en un ámbito bipartito, integrado por el Directorio de Ancap y una delegación de Fancap. Esa Comisión estuvo trabajando, pero no tuvo avances. Por lo tanto, el Secretariado de Fancap y su Consejo Federal acordaron solicitar al Directorio de Ancap una reunión de carácter político para avanzar en ese tema. Eso ocurrió hace unos treinta días, pero no hemos obtenido más respuesta que la que se dio en la Comisión de Organización del Trabajo la semana pasada, de boca del Gerente de Recursos Humanos, que nos manifestó que el Directorio nos aconsejaba tratar estos temas en ese ámbito bipartito.

Nosotros consideramos que hay un desconocimiento de la dirección de la organización sindical, que entiende que el ámbito bipartito es para discutir cuestiones técnicas acerca de cómo se va a desarrollar la carrera horizontal. Las trabas que tiene esta carrera se resuelven políticamente; por lo tanto, solicitamos que las conversaciones se realicen en un ámbito superior, con el Directorio de Ancap y la dirección del sindicato. Pero reitero que, hasta el momento, no hemos tenido más respuesta que la de reducir la participación a un ámbito de negociación más técnico, no político.

SEÑOR BELLO.- Es un placer para nosotros estar aquí.

En nuestra intervención vamos a dar un pantallazo general de la situación.

En Ancap existe un convenio colectivo de relacionamiento laboral que es una conquista histórica del sindicato, mediante el cual siempre hemos tenido relaciones fluidas con el Directorio de la empresa. Ese convenio nos permitía convocar a la Comisión de Asuntos Laborales y al Directorio cuando los temas a tratar trascendían esa órbita

Durante el último año, estas herramientas de comunicación se fueron desgastando. La Comisión de Asuntos Laborales prácticamente no ha funcionado y ha acumulado decenas de temas para tratar. El Directorio de Ancap ha sido convocado por el sindicato en diecisiete oportunidades para considerar distintos temas, pero este año no hemos tenido la oportunidad de ser recibidos para analizar cuestiones programáticas y de funcionamiento de la Administración.

En concreto, a partir de la decisión del Directorio de tercerizar la planta de Carrasco y del conjunto de acciones que desplegó nuestro sindicato para difundir la situación a nivel nacional, se ha ido generando un ámbito ríspido, de enfrentamiento y mal relacionamiento, que nos ha cerrado las puertas. Esto se da porque, en algunos aspectos, nuestra visión programática es y ha sido siempre diferente en cuanto a la tercerización, a la privatización de servicios y a algunos elementos programáticos que entendemos que deben estar de la mano de una Ancap estatal y pública. Nos referimos al tema de las empresas vinculadas y al de los emprendimientos e inversiones que se hacen en el sistema público- privado, que son puntos de discrepancia que pensamos que se pueden administrar con coherencia y que se pueden hablar, de modo de que las discrepancias queden en que cada uno mantenga una postura programática diferente.

Nosotros respetamos y valoramos las inversiones que se han realizado en nuestro ente, pero creemos que el Directorio se equivoca cuando plantea que el cambio cultural pasa por la imposición de un conjunto de ideas. Ahí empieza la confrontación y la discusión, porque el Directorio no recibe al sindicato, pero sí recibe a grupos de interés. Por ejemplo, recibe a grupos de interés por importancia en los negocios y cambia, empieza a actuar concéntricamente, resuelve los problemas de las áreas centrales y va dejando los de las áreas periféricas para después. De esta manera, va dando aumentos y corrimientos de nivel a grupos que tienen más poder en la empresa porque ocupan un lugar preponderante en la dirección.

Como sindicato, desde el año 2008, nos hemos manifestado críticamente acerca de la reestructura y de cómo se han generado una serie de aumentos y se ha distribuido el salario en la Administración. Supimos ir lidiando con esas diferencias e intentando resolverlas en la mesa de negociación con el convenio de Ancap y con el Directorio. Pensamos que este año, con la carrera horizontal, podíamos dar vuelta la página, pero la carrera horizontal se nos trancó. Tuvimos que dejar a casi cuatrocientos trabajadores sin carrera y debimos decirles: "En esta oportunidad no tienen carrera. La tendrán en la próxima, que es dentro de tres años", por lo que tendrán que esperar cinco años. Sin embargo, pudimos decir a mil doscientos sesenta trabajadores que habíamos logrado que, a partir de ese momento, todos tendríamos una carrera en el futuro. Mediante una evaluación de actuación basada en la experiencia en la Administración y mediante los requisitos que se consideran para cada cargo, tendremos la oportunidad de tener un corrimiento en este año y los compañeros

más antiguos podrán tener un segundo corrimiento, si salvan una prueba que se les va a solicitar. De todas maneras, nos quedó la tercera parte de los compañeros -un universo de cuatrocientos trabajadores- sin carrera. Hay un orden de setecientos cincuenta trabajadores que han tenido movimiento en la carrera y otros setecientos cincuenta compañeros que no han tenido ninguna oportunidad de carrera y que se encuentran postergados.

Esto no sería nada si siguiéramos dialogando, discutiendo y avanzando en el encuentro de una solución para los que pueden tener carrera, pero en junio de este año, el Directorio resuelve dar un aumento a un área, la Gerencia de Exploración y Producción, donde un Gerente pasa a tener un aumento promedial de $ 40.000, llevándolo al nivel 20. Asimismo, llevó al Jefe de Administración y Contratos y al Jefe de Geociencias al nivel 18. En otra resolución, determinó pagar por cargo un porcentaje del 10% y del 20% para el Gerente, y un 40% para los profesionales, por estar trabajando en un área estratégica para Ancap. Además, autorizó el pago de horas extra dobles para los fines de semana y horas extra tiempo y medio. De esta manera, el Directorio descontrola toda la estructura gerencial, tal como lo había hecho antes al dar aumentos a unos y a otros, cada vez que iban a reclamar. Los Jefes y los Gerentes, que transforman esto en una reivindicación -muchos de ellos no están agremiados en Fancap-, se juntaron e hicieron una carta, y el Directorio, que había decidido no recibir a Fancap por el tema "carrera", en octubre recibe a los Jefes que, dicho sea de paso, nos calificaron y pusieron los promedios más bajos de calificación en las áreas más eficientes de Ancap, las que trabajan con toda la logística, que tuvieron un récord histórico el año pasado y que, además, han tenido récord en este período de Gobierno en distribución de combustible. Estos Jefes forman una organización, presentan una carta, son recibidos por el Directorio de Ancap y allí plantean aumentos de niveles para este rubro y compensaciones para ese nivel, así como una serie de reivindicaciones. Hay que tener en cuenta que los Jefes -¡oh, casualidad!- están por debajo de los Gerentes, por lo que cualquier aumento que reciban generará otro para todos los Gerentes. Mientras tanto, por el camino nos están quedando cuatrocientos trabajadores.

Esto nos pone, como sindicato, en una situación de gran debilidad. Debilita la imagen que tiene Fancap, que es el interlocutor válido ante el Directorio y el Gobierno; desmerece la negociación colectiva, poniéndonos en un segundo plano, y abre las puertas a grupos de interés. Los trabajadores están esperando que pasen los sesenta días que firmamos para lograr un acuerdo; por supuesto que no se van a quedar de brazos cruzados y no van a aceptar que haya aumentos para los Jefes, para los Gerentes, y que no se resuelva la situación de los que se han quedado sin carrera.

Por ese motivo, con buen tino, la Dirección de Fancap solicitó una entrevista acotada con el Directorio para establecer por lo menos los criterios, que después se seguirán discutiendo paritariamente, dar vuelta el tema "carrera" en Ancap y continuar avanzando en temas programáticos. El Directorio nos respondió que no nos recibiría. Por eso venimos acá a solicitar que la Comisión cite al Directorio de Ancap y le pida que explique cuál es el tipo de relacionamiento que va a instalar, porque en lo que va del año nunca ha recibido a esta Dirección sindical y porque, además, entendemos que no se puede imponer un sistema de relaciones laborales donde no se discuta con los trabajadores. Para nosotros, lo que marca las relaciones laborales es la ley sobre negociación colectiva, que es un triunfo que generó un marco de libertad para el relacionamiento, que superó una relación estatutaria que teníamos en los Entes del Estado y que instaló la idea de que todo está en discusión. No hay por qué llegar a acuerdo, pero todo tiene que ser negociado y dialogado con los trabajadores, y nosotros acá no estamos dialogando; estamos teniendo espacios de discusión con Gerentes y con Recursos Humanos en ámbitos restringidos donde la Administración no se mueve de su posición.Todo esto genera una situación en la que el sindicato se encuentra desplazado y aislado. Por otro lado, se dan situaciones objetivas, que saltan a la luz pública, como fueron las de seguridad, de acoso moral y laboral, que se dan en varias áreas de la empresa, y las de privatización y tercerización, que a nuestro entender son muy malos negocios, como así también otras inversiones, de las que el sindicato no tiene conocimiento ni información, y sería saludable para el país que existieran los controles adecuados y que todos conociéramos los presupuestos de las empresas que se vinculan con Ancap y cómo se gestionan algunas licitaciones, para que el sindicato no tenga otra salida que oponerse y pueda ser la herramienta constructiva que fue siempre. Por no compartir el cien por cien de un proyecto, uno debe quedar excluido y al margen; eso es lo que le pasa a Fancap en este momento.

SEÑOR MORENO.- El compañero Gustavo, muy delicadamente, habló de grupos de interés, pero en el sindicato lo denominamos: el peligro de los sindicatos paralelos. Si el único sindicato reconocido por el Directorio de Ancap es la Federación Ancap, nos parece que es una falta de respeto que no se haya

hablado antes con Fancap. Si surge un sindicato, por más que nos pese y que no seamos clasistas, está bien. Ahora, creo que se debe hablar con la Federación Ancap y no tomar grupos de interés para negociar cuestiones reivindicativas, cuando hay un solo sindicato reconocido, que es la Federación Ancap.

Resumiendo, estamos en una situación de diálogo, promovida por la intervención del PIT- CNT, en un conflicto que se había alargado y que era de público conocimiento. A su vez, gracias a la intervención del Ministerio, logramos sesenta días de negociación, período en el que quedamos libres. El Ministerio nos propuso que buscáramos un acuerdo bipartito y que cuando lo lográramos, negociáramos en un ámbito tripartito. Estamos en esa etapa en el tema de las carreras.

En ese sentido, pedimos una reunión política al Directorio, porque no hay avances con la delegación que está negociando. El peligro es que, transcurridos los sesenta días sin encontrarse soluciones, volvamos al conflicto. Entonces, por eso para nosotros es importante esta instancia, para que luego no se diga: "Otra vez la Federación Ancap en conflicto". No, este conflicto no pasó y no hay cintura política, que podría haber, pero no sabemos si se trata de un problema de presupuesto; si lo es, que se diga y capaz que se podría financiar. Quiero destacar que hemos alcanzado algunos acuerdos.

También el Directorio podría decirnos que no hace lugar a nuestro pedido, pero queremos un ámbito para reunirnos. Lo que buscamos es que el Directorio flexibilice su posición con la delegación que está negociando el tema de las carreras. Esa es la cuestión.

El 14 de noviembre se cumple el plazo y por eso venimos a alertar del peligro de volver a la situación de conflicto, que no la desea nadie.

SEÑOR MASEDA.- El 10 de setiembre firmamos un preacuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el 14 de setiembre se definieron cuatro comisiones de trabajo: de carrera horizontal, de organización del trabajo, de salud ocupacional y seguridad industrial y de ingreso de personal. La Comisión de ingreso de personal no se reunió nunca; la de carrera horizontal no se reúne desde el 25 de setiembre -por eso, los compañeros hablaban de que el Directorio no nos da entrevista-; la que se ha venido reuniendo regularmente es la de organización del trabajo, que tiene los sesenta días de plazo, y la de salud y seguridad ocupacional no tiene plazo de sesenta días sino que se declara en régimen abierto, sin plazo de finalización.

Simplemente quería aclarar estos aspectos para componer el panorama de la negociación.

SEÑOR VIDALÍN.- Comparto en un todo lo que dice la Federación Ancap, que está ajustada a la Ley Nº 18.508, que engloba todo lo expresado por los compañeros. En los Consejos de Salarios solo se deben tratar salarios, a no ser que previamente se haya acordado una serie de condicionantes, que son las que Fancap pretende que se negocien al nivel que pretenden.

Por lo tanto, nos llama la atención los denominados grupos de interés. De acuerdo con esta misma ley, el sindicato que debe reconocerse es aquel que tiene continuidad, antigüedad, mayor número de afiliados e independencia -que son, precisamente, las condiciones que reúne Fancap- y es con el que se debe negociar, transar y acordar.

Entonces, en virtud del planteamiento de Fancap, creo que sería pertinente invitar al Directorio de Ancap para conocer su versión y tratar de acercar a las partes ante tan delicado tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como conozco a varios integrantes del Directorio, me llama poderosamente la atención que no haya diálogo, sobre todo sabiendo que algunos pertenecen a la Federación Ancap y tienen un pasado importante dentro de la Federación.

Fancap manifestó que este año no tuvo posibilidad de reunirse con el Directorio, por este y por otro tema. Si fue así, ¿cuál fue el detonante para que haya pasado tanto tiempo sin que el Directorio reciba a la Federación, ya que se puede tener diferentes enfoques, pero tiene que haber un diálogo fluido entre el Directorio de una

empresa pública y sus trabajadores? Aunque no se coincida y no se llegue a acuerdos, el diálogo no se puede cortar, sobre todo conociendo los antecedentes de integrantes del Directorio.

SEÑOR GULART. - Capaz que no se entendió.

En el año nos reunimos con el Directorio por diferentes temas. En los dos únicos momentos del año en los que el Directorio expresamente no nos recibió fue cuando la Federación declaró dos situaciones de conflicto: una en mayo, por el tema del muelle, y la última por los temas que ya mencionamos.

Lo que nos llama poderosamente la atención es que durante 2011 uno de los llamados grupos de interés, compuesto por compañeros profesionales de la estructura de Ancap, hizo el mismo recorrido, es decir, se agruparon y solicitaron una entrevista para presentar una serie de reclamos vinculados con la carrera horizontal, pero el propio Directorio, encabezado por su Presidente, licenciado Raúl Sendic, les dijo que la única organización válida para tratar estos temas era el sindicato, o sea, la Federación Ancap. Nos sorprende que para seguir tratando estos temas sí reciba al grupo conformado por el personal de Dirección de Ancap y no quiera tener una entrevista por este tema y nos sugiera que lo tratemos a nivel de la comisión bipartita. Eso es lo que nos llama la atención.

SEÑOR MORENO.- El Directorio alegó —inclusive en el Ministerio- que quedó muy enojado por una respuesta recibida —en esto debemos ser claros- cuando llamó al sindicato y le pidió para ir a presentar su proyecto de trabajo y el plan estratégico para el año próximo, y este le respondió que no era conveniente que fuera a las instalaciones del sindicato en función de que había mucho malestar por parte de los trabajadores. No era que el sindicato no quisiera reunirse sino que no fuera en el local del sindicato.

No creemos que hayan tomado esto a mal porque durante el conflicto nos citaron de emergencia una noche —quizás entremos en contradicciones porque dirán: "entonces sí se reunieron"-, una sola vez, porque se venían los servicios esenciales. Parece que Mujica había llamado a Raúl Sendic y se venían los servicios esenciales, por lo que el Directorio nos llamó una noche y nos reunimos a eso de las nueve o diez. En esa oportunidad se coordinó una guardia que se respetó por parte del sindicato, pero no percibimos que hubiera un resentimiento por no haber podido ir en ese momento al local del sindicato. O sea, no creemos que el tema pase por ahí.

SEÑOR BELLO.- El 19 de enero y el 16 de febrero hubo reuniones del Directorio de Ancap con el sindicato por temas programáticos: Alur, Carrasco, la puesta en marcha de la refinería, la situación del Suntma, de los compañeros de la intergremial. Luego tuvimos reuniones por el tema tercerización, nuevamente por la situación del Suntma, y algunas reuniones que hacen a temas puntuales. Esas reuniones no son plenos de la Dirección; la Dirección sindical de Fancap, desde que fue electa y está constituida, no ha podido reunirse con el Directorio de Ancap. La única forma que tuvimos de reunirnos con el Directorio de Ancap fue cuando ocupamos el tercer piso; ocupamos el tercer piso y nos recibió el Directorio de Ancap, tuvimos que ir con los trabajadores. Después nos reunimos en pleno conflicto, en una situación límite donde no teníamos marcha atrás y había que instalar las guardias gremiales.

Estamos dispuestos a establecer un sistema de reuniones semanales, si es necesario, pero entendemos que los temas salariales, los reivindicativos y los programáticos de Fancap y del conjunto de la administración tienen que ser discutidos con el sindicato. No se le puede decir al sindicato: "estos temas son vedados para el sindicato". Se nos puede decir que hay otra línea, que hay otra orientación, que se va a seguir contratando, que se va a seguir tercerizando, que este camino es el que se va a instalar en tal o cual lugar y podremos tener diferencias, pero debemos tener el ámbito con el Directorio en el que discutir fraternalmente.

La relación con los compañeros ex sindicalistas, desde el punto de vista humano, de fraternidad y diálogo, es la mejor que se puede tener, pero estamos hablando de la formalidad institucional de esta Dirección que tiene derecho a un ámbito de discusión por los temas que son producto de la negociación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ha quedado clara la exposición. La Comisión tendrá en cuenta la propuesta del señor Diputado Vidalín y va a invitar a este ámbito al Directorio de Ancap para mediar en este

asunto y para que tengan la posibilidad de un diálogo directo por los temas que plantearon.

La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia.

Se levanta la reunión.